

女性活躍推進法に基づく  
須賀川地方保健環境組合特定事業主行動計画

令和2年4月

須賀川地方保健環境組合

## 目 次

1	計画策定の背景及び趣旨	1
2	計画の対象職員	1
3	計画期間及び達成目標	1
4	計画の推進体制	1
5	本組合の現状と課題	1
(1)	採用、配置、育成及び登用に関すること	2
ア	採用試験受験申込者の女性割合	2
イ	採用した職員に占める女性職員の割合	2
ウ	本組合職員の女性割合	2
エ	管理的地位にある職員に占める女性職員の割合・各役職段階に占める女性職員の割合	3
(2)	勤続勤務及び仕事と家庭の両立に関すること	4
ア	平均勤続年数の男女の差異	4
イ	男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況	4
ウ	男性職員の配偶者出産休暇及び子の看護等休暇の取得状況	4
(3)	超過勤務及び年次休暇の取得に関すること	5
ア	職員一人当たりの各月ごとの平均超過勤務時間	5
イ	年次休暇等の取得状況	5
(4)	その他の対策について	7
ア	セクシュアル・ハラスメント対策等の整備状況	7
6	具体的な取組及び目標	8

## 女性活躍推進法に基づく須賀川地方保健環境組合特定事業主行動計画

### 1 計画策定の背景及び趣旨

我が国においては、急速な少子高齢化の進展や国民ニーズの多様化など社会経済情勢の変化に対応していくため、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となっています。そのような状況のなか、男女共同参画社会基本法の基本理念に基づき、女性の職業生活における活躍を推進するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「法」という。）」が平成27年8月に制定され、国、地方公共団体、企業等が一体となって、計画的な取組を推進することとされました。

本組合においても法第15条に基づき、「行動計画策定指針」に掲げられる5つの観点を踏まえ、女性職員が十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備し、職員のニーズに即した女性の活躍を推進するため、本行動計画を策定します。

#### —事業主行動計画策定指針5つの観点—

- 1 男女を通じた働き方改革への取組
- 2 各段階の課題に応じた取組
- 3 職業生活と家庭生活の両立に関する取組の更なる推進
- 4 ハラスメントへの対策
- 5 公的部門の率先規範

### 2 計画の対象職員

須賀川地方保健環境組合に勤務する職員

### 3 計画期間及び達成目標

本計画は、令和2年4月1日から令和8年3月31日までの6年間を計画期間とします。

本計画においては、令和2年度から6年間かけて、令和7年度末に達成しようとする目標数値を掲げています。

### 4 計画の推進体制

- (1) 須賀川地方衛生センター総務係を計画推進の主管課とし、全ての職員により推進します。
- (2) 事業主としての役割のほか、所属長、子育て中の職員、育児休業中の職員、周囲の職員の役割を明確にし、「誰が」「いつ」「何を」するのかを明示します。
- (3) 各年度の実施状況を把握し、計画期間中であっても必要に応じて計画の見直しを行います。

### 5 本組合の現状と課題

本計画の策定にあたり、法に基づき、本組合における女性職員の職業生活における活躍に関する状況等を把握し、次のように課題を整理しました。

## (1) 採用、配置、育成及び登用に関すること

### ア 採用試験受験申込者の女性割合

平成30年度において、須賀川地方保健環境組合職員採用試験は実施していないため、受験申込者は、男女ともに0人となっています。

過去5年間の受験申込状況を見ると、年度によって採用試験の実施がない年度もあり、男女の申込割合、申込率を比較することができない結果となっています。

### 【過去5年間の男女別受験申込状況】

	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
男性	0人	23人	0人	13人	0人
女性	0人	8人	0人	9人	0人
女性の割合	0%	25.8%	0%	40.9%	0%

### イ 採用した職員に占める女性職員の割合

平成30年度において、須賀川地方保健環境組合職員採用試験は実施していないため、平成31年度（令和元年度）の職員採用はありませんでした。

過去5年間の採用状況を見ると、年度によって採用試験の実施及び女性職員の採用がない年度もあり、男女の採用割合、採用率を比較することができない結果となっています。

### 【過去5年間の男女別採用人数状況】

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度 (令和元年度)
男性	0人	1人	0人	1人	0人
女性	0人	1人	0人	0人	0人
女性の割合	0%	50%	0%	0%	0%

### ウ 本組合職員の女性割合

平成31年4月1日現在の本組合職員の男女別人数は、男性16人、女性4人（うち嘱託職員3人）となり、職員全体で女性の割合は、20.0%となっています。

なお、女性職員の年齢構成は、50歳以上1人、40歳代1人、30歳代1人、20歳代1人となっています。

### 【男女別・年代別職員数】

	20歳代以下	30歳代	40歳代	50歳以上	合計
男性	3人	0人	3人	10人	16人
女性	1人	1人	1人	1人	4人
女性の割合	25.0%	100%	25.0%	9.1%	20.0%

(平成31年4月1日現在)

エ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合・各役職段階に占める女性職員の割合  
 平成31年4月1日現在において、所長相当職以上の職員数は、男性が2人、女性が0人、係長相当職以上の職員は、男性7人、女性0人となっています。

係長相当職以上の女性職員について、いずれの役職別段階においても、女性職員の登用はなく、平成28年度・平成31年度（令和元年度）間での、女性職員割合の伸び率は0%です。

【所長相当職以上を含む各役職段階別職員数及び女性職員の割合】

	平成28年度			平成29年度			平成30年度			平成31年度 (令和元年度)			伸び率 (R1-H28)
	男性	女性	割合	男性	女性	割合	男性	女性	割合	男性	女性	割合	
所長相当職	1人	0人	0%	1人	0人	0%	2人	0人	0%	2人	0人	0%	0%
所長補佐相当職	1人	0人	0%	1人	0人	0%	2人	0人	0%	2人	0人	0%	0%
係長相当職	2人	0人	0%	2人	0人	0%	3人	0人	0%	3人	0人	0%	0%
合計	4人	0人	0%	4人	0人	0%	7人	0人	0%	7人	0人	0%	0%

<課題>

- 今後、採用試験受験者の減少や少子化等に際して、女性受験者数を増加させることで受験者数を確保し、将来に渡り優秀な人材の確保に向けた体制が図られるよう、関係機関や当組合ホームページなどを活用し、女性にも働きやすい職場であることを積極的に発信できるよう取り組んで参ります。
- 現状として係長相当職以上の女性職員の登用はありませんが、女性の能力の活用や組織の活性化等の観点を踏まえ、研修等を通じた人材育成に取り組みながら、人事異動において、女性登用を進めていく必要があります。

## (2) 勤続勤務及び仕事と家庭の両立に関すること

### ア 平均勤続年数の男女の差異

勤続年数5年以上の職員の男女別人数を見ると、任期の定めのある職員を除き、勤続年数5年以上の女性職員はいないため、男女の平均勤続年数を比較することができない結果となっています。

なお、結婚や出産で退職する女性職員を含め、離職者はいない状況にあります。

### 【勤続5年以上の職員数】

	勤続5～9年	勤続10～14年	勤続15～19年	勤続20年以上	合計
男性	2人	0人	0人	11人	13人
女性	0人	0人	0人	0人	0人

(平成31年4月1日現在)

### イ 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

平成31年(令和元年)中に産んだ女性職員は、いませんでした。

また、配偶者が産んだ際の男性職員の育児休業については、対象者及び取得した職員は、いませんでした。

### ウ 男性職員の配偶者出産休暇及び子の看護等休暇の取得状況

平成31年(令和元年)における男性職員の配偶者出産休暇を取得した職員はいませんでした。

また、子の看護等のための休暇を取得した職員はいませんでした。

### <課題>

○平成31年(令和元年)中における女性職員の育児休業該当者はいませんでした。

特定事業主行動計画の策定指針の一つである「職業生活と家庭生活の両立」に関する取り組みを推進し、妊娠している職員や子育てをしている職員が育児休業などを取得しやすい職場環境作りに努める必要があります。

○男性職員の育児休業取得率について、対象となる男性職員はいませんでしたが、取得者が生じた際に備え、育児休業を取得しやすい職場環境のため、取り組みを進める必要があります。

### (3) 超過勤務及び年次休暇の取得に関すること

#### ア 職員一人当たりの各月ごとの平均超過勤務時間

平成31年度(令和元年度)の各月の職員一人当たりの超過勤務時間は、下表のとおりです。  
女性職員の超過勤務の実績が年間を通してやや少ない状況にあります。

所長相当職以上で、超過勤務をした職員はいませんでした。所長相当職以外の職員一人当たりの超過勤務時間は、下表のとおりです。

また、超過勤務時間が、1か月において45時間または1年において360時間を超えて勤務した職員については、男性職員1人が該当しました。

#### 【男女別の月別平均超過勤務時間】

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
男性	17.00	8.17	7.89	11.50	10.33	5.14	13.00	12.22	11.13	18.14	11.11	12.00	11.47
女性	21.00	6.00	7.00	11.00	0.00	1.00	4.00	11.00	8.00	3.00	10.00	11.00	8.45
時間差	▲4.00	2.17	0.89	0.50	10.33	4.14	9.00	0.22	3.13	15.14	1.11	1.00	3.02

※時間差(男性平均超過勤務時間－女性平均超過勤務時間)

#### 【管理的地位にある職員及びそれ以外の職員の月別平均超過勤務時間】

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
管理職	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
管理職 以外	17.57	7.86	7.80	11.43	10.33	4.63	12.18	12.10	10.78	16.25	11.00	11.91	11.15
時間差	17.57	7.86	7.80	11.43	10.33	4.63	12.18	12.10	10.78	16.25	11.00	11.91	11.15

※時間差(管理職平均超過勤務時間－管理職以外平均超過勤務時間)

#### イ 年次休暇等の取得状況

平成31年(令和元年)中の年次休暇取得日数(20日以上付与された職員に限る)は最小で1日、最多が25日、平均取得日数は全体で11.5日となり、女性職員の取得率がやや少ない状況にあります。

#### 【男女別年次休暇取得状況】

	職員数	年休日数	取得日数	平均取得日数	取得率	取得日数が5日未満 の職員割合
男性	16人	610日	187日	11.7日	30.7%	12.5%
女性	1人	40日	8日	8日	20.0%	0%
合計	17人	650日	195日	11.5日	30.0%	11.8%

< 課 題 >

○超過勤務時間については、特定の職員に業務が集中しないように、業務分担の見直しや応援体制を整えるなどの組織的な対応に加え、職員一人ひとりが常に効率的な業務遂行を心掛けることで、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けた職場環境づくりの推進に取り組んで参ります。

○年次休暇の取得について、計画的な年次休暇はもちろんのこと、予定外の急な休暇でも事務に支障がなく取得できる職場づくりに努める必要があります。

#### (4) その他の対策について

##### ア セクシュアル・ハラスメント対策等の整備状況

本組合では、現在、セクシュアル・ハラスメントをはじめとした、各ハラスメントの相談は生じていませんが、各ハラスメント防止のため、啓発や相談体制の整備、周知等に努める必要があります。

##### <課 題>

○各ハラスメント防止のため、「6 本組合の現状と課題」に定めるとおり、職員へ関係研修の積極的な参加を促すといった啓発のほか、人事異動等を経ても継続的に機能するような、相談体制の整備、周知等に努める必要があります。

## 6 具体的な取組及び目標

本組合における女性職員の職業生活における活躍に関して、状況と課題を整理した結果、女性職員の活躍を推進するため、所属長及び職員の役割並びに達成すべき目標について、次のとおり定めます。

実施項目等	所属長の役割	職員の役割	目標(令和3年度)
1 採用、配置、育成、評価及び登用に関する事項			
(1) 優秀な人材の確保	男女を問わず多くの優秀な人材を採用できるよう、職員募集案内や本組合ホームページなどを活用し、女性にとっても働きやすい職場であることをPR		※女性職員の割合を令和8年度当初までに25%に引き上げる。
(2) 配置	①男女問わず全ての職員が最大限能力を発揮できるよう、適材適所の人事配置を実施	女性職員の担当業務を固定化せず、能力を発揮できるような業務の配分を行う。	性別にかかわらず幅広い職域を経験するとともに、それぞれの適正に応じて異動希望を提出する。
	②異動を命じる場合の子育ての状況に応じた職員に対する配慮		子育て中の職員は、職員調書などにより必要な情報を人事担当部署に伝達する。
(3) 人材の育成	女性職員のキャリア形成やマネジメント能力の向上を支援する研修の充実	所属職員の研修参加を促す。	自らの能力向上のため、自己研鑽や研修への参加に努めるとともに、職場の他の職員の自己研鑽や研修会への参加を促し、能力向上を支援する。
(4) 適正な人事評価の実施	人事評価制度による、公平・公正・的確な人事評価の実施	客観的に職員を観察し、日常の職務行動及び事実に基づき、適性に評価を行う。	
(5) 女性職員の登用	男女問わず全ての職員が最大限能力を発揮できるよう、適材適所の人事配置を基本としながら、意欲と能力のある女性職員の登用を積極的に推進	全ての女性職員が将来、管理職員になりうることを理解し、組織のマネジメントなどについて必要な指導、育成を行う。	

実 施 項 目 等		所属長の役割	職員の役割	目標(令和3年度)			
2 継続勤務及び仕事と家庭の両立に関する事項							
(1) 妊娠中及び出産後における配慮	①特別休暇等の制度の周知徹底	子育て支援制度の請求があった場合、業務量が過重にならないよう業務全般の見直しを行う。 業務に関して、妊娠中や子育て中の職員の状況を十分確認し配慮する。	(全職員の役割) 妊娠中や子育て中の職員が制度を利用しやすい雰囲気を全員で作りと、この計画の推進に努める。  (妊娠中及び子育て中の職員の役割) 父親、母親になることが分かったら、諸制度の活用及び人事上の配慮のために必要とするので、速やかに所属長に申し出る。				
	②出産費用の給付等の周知徹底						
	③妊娠中の職員に配慮した、業務分担の見直し(原則として超過勤務を命じない。)						
(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進	「配偶者の出産のための休暇」の取得促進	対象職員に、休暇を取得するように積極的に働きかけ、休暇を取得できるように、必要に応じて職場内での応援体制を整備する。	(全職員の役割) 各職場において、妊娠中や子育て中の職員が制度を利用しやすい雰囲気を全員で作りと、この計画の推進に努める。  (子育て中の職員の役割) 対象職員は、所属長に休暇取得予定日等を早めに伝え、制度を積極的に利用する。	配偶者の出産のための休暇の取得 目標値・・・100%			
(3) 育児休業等取得しやすい環境の整備等	ア 育児休業及び部分休業制度等の周知	①育児休業等に関する情報提供と制度の周知徹底	子育て中の職員が、安心して子育て支援制度を取得できるよう、職場全体の意識改革を図る。 育児休業取得を希望する職員と面談を行い、休業中に職場から、定期的に情報を提供する。また、職員が復職した際には、円滑に業務復帰できるよう所属内で研修を行う。 子育て中の職員が、子育て支援制度を利用するようになった場合、業務に支障が出ないように代替要員の確保や業務分担の見直しを行う。 父親となる職員に、子育て支援制度の積極的な利用を勧める。	(全職員の役割) 各職場において、妊娠中又は子育て中の職員が制度を利用しやすい雰囲気を全員で作りと、この計画の推進に努める。  (子育て中の職員の役割) 子育て中の職員は、積極的に子育て支援制度を活用する。  (育児休業中の職員の役割) 復職時の不安を解消するために、本組合の広報やホームページの閲覧などにより職場の情報収集に努める。また、機会があるときに職場に向き、周りの職員とのコミュニケーションを図るよう努める。	対象職員の育児休業(部分休業含む)取得目標値・・・100%		
		②妊娠を申し出た職員に対する育児休業等の制度及び手続の説明					
		③研修等における育児休業制度等の説明					
	イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成	①男性職員を対象とした育児休業等に関する情報提供と制度の周知					対象男性職員の育児休業(部分休業含む)取得目標値・・・20%
		②育児休業の取得の申出があった場合の業務分担の見直し					
		③管理監督者に対する育児休業等の制度の趣旨の徹底と職場の意識改革					
ウ 育児休業職員の職場復帰の支援	①休業中の職員に対する制度改正等の情報提供						
	②復職時におけるOJT研修等の実施						
エ 休業者等の代替要員の確保	適切な代替要員の確保						

実 施 項 目 等		所属長の役割	職員の役割	目標(令和3年度)	
3 超過勤務及び年次休暇の取得に関する事項					
(1) 超過勤務の縮減	ア 小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知徹底	<p>特定の職員に超過勤務が集中しないように業務分担を見直すなど、応援体制を整える。</p> <p>適切な超過勤務命令を行い、適切な事務処理について管理する。特に子育て中の職員に対しては、急な超過勤務命令を行わないなどの配慮をする。</p>	<p>(全職員の役割)</p> <p>常に業務の効率的な遂行を心掛ける。業務については、極力電子メール等を活用する。また、会議、打ち合わせ等の資料の事前配布などにより、短時間で効率よく行うよう心掛ける。</p> <p>日頃から、自分の超過勤務時間を認識し、超過勤務を縮減するよう意識する。</p>		
	イ 事務の簡素合理化の推進				①業務処理計画表の作成による効率的な事務遂行
					②会議、打合せ等について、電子メール等の活用
					③定例、恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化
ウ 超過勤務の縮減のための意識啓発等	超過勤務の状況を把握し、超過勤務の多い職員に対するヒアリング及び注意喚起啓発等				
エ その他	超過勤務の多い職員に対する健康相談の実施等健康面における配慮				
(2) 休暇の取得の促進	ア 年次休暇の取得の推進	<p>副担当職員を置いて、職員が休暇を取得した際、円滑な事務処理ができる体制を整える。</p> <p>一つの業務を何年も同じ職員が担当しないようにする。</p> <p>職員の年次休暇取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を指導するとともに、自ら職員の模範となるよう年次休暇の計画的な取得に努める。</p> <p>連続休暇を取得しやすいよう月曜日、金曜日の会議の自粛に努める。</p>	<p>(全職員の役割)</p> <p>日頃から周囲の職員に仕事の進行状況を伝え、特に副担当職員とコミュニケーションを図り、急な休暇でも事務に支障がないようにしておく。</p>	年次休暇取得目標 日数・・・15日	
					②管理職における部下の年次休暇の取得状況の把握と計画的な休暇取得の指導
					③事務処理における相互応援ができる体制の整備
	イ 連続休暇等の取得の促進				①子どもの予防接種実施日や授業参観日における休暇の取得促進
ウ 「子の看護等のための休暇」の取得の促進	②国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進				
					③年1回、年次休暇を利用した3日以上連続休暇の取得促進
					④ゴールデンウィークやお盆期間における公式会議の自粛
					①「子の看護等のための休暇」の周知と取得しやすい職場環境の醸成
②「子の看護等のための休暇」の対象年齢及び対象理由の拡大の検討					
4 その他の対策について					
ハラスメントへの対策	①セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント等のハラスメント防止のための啓発、研修等の実施	<p>職場内の人間関係を十分把握し、職場内においてハラスメントが発生しないよう、良好な職場環境づくりに努める。</p>	<p>ハラスメント事案発生防止に十分に配慮し、問題が発生した場合は、規定に基づき速やかに報告する。</p> <p>関係する研修等の受講に努め、職場内の良好な人間関係の確立に努める。</p>		
					②ハラスメントに関する職員の相談体制の整備及び周知